IX kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji Polityki Senioralnej**
(nr 41)
z dnia 5 lipca 2022 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Senioralnej (nr 41)

5 lipca 2022 r.

Komisja Polityki Senioralnej, obradująca pod przewodnictwem poseł **Lidii Burzyńskiej (PiS)**, zastępcy przewodniczącej Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– rozpatrzenie informacji Ministra Rodziny i Polityki Społecznej na temat równego traktowania w zatrudnieniu; dyskryminacja ze względu na wiek.

W posiedzeniu udział wzięli: **Stanisław Szwed** sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **dr hab. n. med. Joanna Bugajska** kierownik Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Ostrowska** przewodnicząca Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów, **Jerzy Płókarz** prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej, **Kordian Kulaszewicz** prezes Fundacji Adaptacja, członek Rady do Spraw Polityki Senioralnej.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Grażyna Kućmierowska** i **Elżbieta Przybylska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Szanowni państwo, przybył do nas pan minister, więc mając kworum, możemy zaczynać. Witam państwa bardzo serdecznie. Otwieram 41. posiedzenie Komisji Polityki Senioralnej.

Witam pana ministra Stanisława Szweda, sekretarza stanu w Ministerstwie Rodzimy i Polityki Społecznej, panią Lidię Ułanowską dyrektora Departamentu Polityki Senioralnej MRiPS, panią Ewę Flaszyńską dyrektora Departamentu Rynku Pracy MRiPS. Witam przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – dr hab. nauk med. panią Joannę Bugajską oraz sekretarza naukowego dr hab. inż. Agnieszkę Wolską. Wśród zaproszonych gości, którzy uczestniczą w posiedzeniu jest pani Elżbieta Ostrowska przewodnicząca Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów, pan Jerzy Płókarz prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej. Witam pana Kordiana Kulaszewicza z Fundacji Adaptacja, członka Rady ds. Polityki Senioralnej. Bardzo serdecznie witam posłów na dzisiejszym posiedzeniu Komisji.

Wszyscy państwo otrzymali zawiadomienie o posiedzeniu Komisji. Czy są pytania do porządku dziennego? Nie słyszę, więc stwierdzam przyjęcie porządku dziennego oraz protokołu z poprzedniego posiedzenia Komisji.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Bardzo proszę pana posła Stanisława Szweda sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej o przedstawienie informacji na temat równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji ze względu na wiek.

Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed:

Dziękuję bardzo. Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, szanowni zaproszeni goście. Otrzymali państwo materiał ministerstwa dotyczący tej problematyki. Są w nim przedstawione wyniki badań, które wykonywał Centralny Instytut Ochrony Pracy. Później poproszę panie doktor, które z nami są, żeby również do tego materiału się odniosły.

Krótko odniosę się do kwestii dyskryminacji i sytuacji na rynku pracy. Jeśli chodzi o kwestię równego traktowania, to począwszy od zapisu konstytucyjnego, przez różne ustawy gwarancja zakazu dyskryminacji jest ujęta. Pojawia się pytanie, jak jest realizowana. Czy dochodzi do dyskryminacji ze względu na wiek? Jeśli dochodzi, to w jakim zakresie? Czy wszystkie organy państwa działają prawidłowo, czy nie?

Art. 32 Konstytucji RP stanowi, że ludzie są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Odnoszą się do tego również przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W Polsce jest zakaz dyskryminacji ze względu na wiek.

Jak to się przekłada na praktykę? Krótko przedstawię państwu informację dotyczącą osób starszych. Na koniec 2021 r. osoby w wieku poprodukcyjnym stanowią prawie 23% ludności. To jest prawie 8-procentowy wzrost w stosunku do 2010 r. Według prognoz, w kolejnych latach osób starszych będzie nam przybywało.

Jeśli chodzi o aktywność zawodową osób starszych, to średnia jest niższa niż w krajach Unii Europejskiej. Z roku na rok jest wyższa, ale w dalszym ciągu jest pole do poprawy sytuacji. Można podać dane dotyczące sytuacji w urzędach pracy, jeśli chodzi o osoby powyżej 50. roku życia. Na 850 tys. bezrobotnych mamy 228 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia, czyli prawie 27%. To jest największy odsetek osób bezrobotnych w całej populacji bezrobotnych. Dotychczas najliczniejszą grupę stanowili młodzi. W ostatnich latach sytuacja się zmieniła, również dlatego że mamy bardzo dobrą sytuację na rynku pracy, bezrobocie na poziomie 5%. To powoduje, że trudniej jest osobom starszym odnaleźć się na rynku. To istotna informacja, którą należy przedstawić.

Jeśli chodzi o przechodzenie na emeryturę, czyli prawa i obowiązki, to przypomnę, że po zmianach, czyli po przywróceniu wieku emerytalnego, pozostawiliśmy decyzję w gestii pracowników. To pracownicy podejmują decyzję, czy chcą przejść na emeryturę. Wiemy, że nie zawsze decyzja o przejściu na emeryturę jest decyzją samego pracownika. Niekiedy pracownicy są przymuszani do przejścia na emeryturę. Przepisy prawa jednoznacznie stanowią, że jest to prawo, a nie obowiązek przejścia na emeryturę.

Co do kwestii ochrony pracowników starszych przed zwolnieniami, przypomnę, że w naszym ustawodawstwie mamy rozwiązanie dotyczące ochrony 4 lata przed wiekiem emerytalnym. Ochrona jest i to się sprawdza, choć wpływają do nas postulaty ze strony pracodawców, żeby ten okres skrócić. My oceniamy go pozytywnie, gdyż chroni rynek pracy i nie powoduje, że osoby starsze są zwalniane ze względu na wiek i dyskryminowane. Ostatnie rozwiązania, które wprowadziliśmy, dotyczące 0% PIT, dają swobodę podejmowania decyzji. Przypomnę, że PIT jest adresowany do osób, które osiągają wiek emerytalny, a nie przechodzą na emeryturę.

Przyjęty został Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2020–2030. Zawiera rozwiązania, które mają zapobiegać dyskryminowaniu osób ze względu na wiek. Należy wskazać funkcjonowanie zespołu ds. równego traktowania i poprawy sytuacji w miejscu pracy oraz inne działania podejmowane zgodnie z tą ustawą.

Warto zwrócić uwagę, że zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach to kwestia innego podejścia ze strony pracodawcy do osób starszych.

Ostatnia kwestia dotyczy wynagrodzeń i różnicy płac między kobietami i mężczyznami. To zjawisko występuje, choć w przypadku instytucji państwowych jest na niskim poziomie. W odniesieniu do przedsiębiorstw luka jest o wiele większa. Jesteśmy na średnim poziomie europejskim, jeśli chodzi o lukę płacową. Dotyczy to również osób starszych. Można spotkać rozwiązania, które nie wynikają z przepisów prawa, a są przyjmowane przez pracodawców. Osoby starsze są czasami pomijane przy wzroście wynagrodzeń.

Tak też się dzieje. Organy kontrolne w postaci Państwowej Inspekcji Pracy mogą podejmować czynności kontrolne i ewentualnie wyciągać konsekwencje.

Tyle tytułem dopowiedzenia do materiału, który państwo otrzymaliście. Jeśli mogę, to poprosiłbym panią przewodniczącą, żeby Centralny Instytut Ochrony Pracy odniósł się do badań, które były przeprowadzane trochę pod innym kątem.

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo, panie ministrze, za to, że prosi pan panie z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Również miałam zamiar wysłuchać pań. Bardzo proszę.

Kierownik Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. n. med. Joanna Bugajska:

Dziękuję państwu za zaproszenie i za poświęcenie nam trochę czasu. Nie chciałabym w tej chwili bardzo dokładnie przedstawiać materiału, który przesłaliśmy wcześniej. Zwrócę uwagę na ciekawsze kwestie z tego opracowania. Materiał opracowaliśmy na podstawie badań europejskich Eurostat, Eurofound oraz własnych badań, a także Polskiego Instytutu Ekonomicznego.

Warto zwrócić uwagę, że ageizm w Polsce, w porównaniu z krajami europejskimi, szacowany jest na poziomie 26%. Obserwacja ageizmu w różnych krajach Europy sytuuje nasz kraj wśród tych, w których jest tendencja spadkowa, jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na wiek. W innych krajach obserwujemy wzrost albo stabilny poziom.

Co ciekawe, w Polsce badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego podawane w 2001 r. szacują o wiele niżej poziom dyskryminacji ze względu na wiek niż dane europejskie. Według Polskiego Instytutu Ekonomicznego 10% pracowników ocenia, że odczuwa niektóre elementy dyskryminacji. U ponad 30% obserwowana jest dyskryminacja personalna, czyli niewłaściwe zachowania ze strony współpracowników, a nie dyskryminacja instytucjonalna (ze strony pracodawców).

Polskie badania sytuują poziom odczuwanej dyskryminacji na ok. 8%. 21% uważa, że w niektórych działaniach podejmowanych w firmie są niewykorzystywani, wręcz wykluczani. Znakomita większość – ponad 90% uważa, że ich kompetencje, pozycja w firmie jest dobrze wykorzystywana.

Nasze badania – zarówno Polskiego Instytutu Ekonomicznego, jak i CIOP były przeprowadzone w grupie pracujących. Oczywiście osoby starsze, które zostały z różnych przyczyn, również takich, że ich kompetencje są odpowiednie do zajmowanego stanowiska, nie doświadczały dyskryminacji. Pracownicy mówią o niektórych elementach dyskryminacji. Dyskryminacja zależy od rodzaju wykonywanej pracy. Dyskryminacja ze względu na wiek jest wyraźniejsza w rodzajach prac wymagających dużego wysiłku fizycznego. Jest oczywiste, że już na etapie rekrutacji osoby starsze mogą być mniej atrakcyjne. Instytut, jeśli wskazuje na jakiekolwiek czynniki środowiska pracy, które powinny być ograniczane dla pracowników starszych, to właśnie na wysiłek fizyczny.

W niektórych rodzajach prac obserwuje się zależność występowania dyskryminacji od płci. Badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego wykazały, że kobiety 50+ mają najgorzej na rynku pracy. Dyskryminacja występuje w zawodach, w których są bardzo duże wymagania związane z obsługą komputera czy innych aplikacji, programów. Preferowani są dobrze wykształceni, młodzi, z doświadczeniem. Obserwujemy zatem również formy instytucjonalnej dyskryminacji.

Co jeszcze wynika z badań? Pracownicy starsi, którzy zgłaszali, że odczuwają dyskryminację, często mówili, że niedoceniane są ich kompetencje. Pracodawcy nie spodziewają się, że pracownik starszy, 60+, świetnie radzi sobie z komputerem albo zna język angielski. To najczęściej podawali jako przykład. Pracodawca nie spodziewa się, że ktoś zna język angielski, podczas gdy w tej grupie ponad 50% deklarowało, że zna język angielski na poziomie pozwalającym na swobodną komunikację.

Ciekawostką, która ujawniła się w naszych badaniach, jest to, że pracownicy starsi generalnie (ponad 60%) nie oczekują od pracodawców żadnych zmian. Uważają, że mogą wykonywać tę samą pracę, tyle że spodziewaliby się wyższego wynagrodzenia. To wynika ze stażu, doświadczenia i możliwości dzielenia się doświadczeniem z pracownikami młodszymi.

Pozostałe kwestie doczytacie państwo w przedstawionych materiałach. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję pani bardzo za przedstawienie danych wynikających z przeprowadzonych badań, które w rzetelny, realny i obrazowy sposób zostały dostarczone do wszystkich członków Komisji.

Otwieram dyskusję, ale zanim to nastąpi, szanowni państwo, pozwolicie, że podzielę się swoimi refleksjami, spostrzeżeniami wynikającymi z przeanalizowania dokumentów oraz z wypowiedzi pana ministra i pani z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Widzę

niesamowitą ciągłość i logiczność obecnego rządu. Dlaczego? Już to wyjaśniam. Postawiliśmy w swoich działaniach na rodzinę. Rodzina zaczyna się od pojawienia na świecie, ale przechodzi różne etapy: dorastania, dojrzewania, wieku produkcyjnego, aż do sfery senioralnej. Jak zaopiekowane są wszystkie etapy życia człowieka, to widać od programów zwiększających żłobki, po wiek produkcyjny i aktywność seniorów.

Dzisiejsza tematyka, dotycząca dyskryminacji w państwie, mnie osobiście satysfakcjonuje, aczkolwiek nie do końca, bo nie powinno być żadnej dyskryminacji ze względu na płeć (jako kobieta szczególnie mogę to wyartykułować) ani ze względu na wiek. Jeśli ktoś ma większą metrykę, to ma większe doświadczenie. Jeśli ma mniejsze parcie na zdobywanie coraz to nowych technologii informatycznych niezbędnych do podejmowania pracy, czy funkcjonowania w pracy, to z kolei ma problemy z pewnego rodzaju zaakceptowaniem.

W państwie polskim konstytucja i Kodeks pracy stoją na straży, żeby takich rzeczy nie było. Działalność ministerstwa rodziny obejmuje przygotowanie Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030. To jest następny dokument, który będzie w sposób klarowny funkcjonował, stanowiąc pewne ramy i formułując wytyczne. Na podstawie badań wykonanych przez państwa, to Polska, jeśli chodzi o postrzeganie powszechności dyskryminacji ze względu na wiek, sytuuje się na poziomie tylko 26%. Oczywiście idealnie byłoby, gdyby ten wskaźnik wynosił 0%. We Francji ten wskaźnik wynosi 54%. Jest to niesamowita różnica. Trzeba podziękować za prawo, jakie w Polsce obowiązuje, ale także pracodawcom.

Społeczeństwo się starzeje to fakt, na który, mimo wielu działań, nie jesteśmy jeszcze w stanie skutecznie zareagować, bo 23% ludności jest w wieku poprodukcyjnym i to przy niskim bezrobociu na poziomie 5%, a 27% to pracownicy powyżej 50. roku życia. Jest to trochę niepokojące. Zapominamy, że ważna jest nie tylko młodość, ale i doświadczenie. To powinno iść w parze, jeśli chodzi o pracodawców. Niemniej niektórzy pracodawcy, ogłaszając nabór na stanowiska, wprowadzają pewnego rodzaju ograniczenia, na przykład pisząc, że młodzi są bardziej preferowani. Takie sytuacje nie powinny się zdarzać.

Pan minister powiedział o szeregu działań wspierających i dających możliwość, takich jak ochrona na 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego czy wprowadzony teraz PIT 0%, który zachęca seniorów, gdy jest to możliwe, do kontynuacji życia zawodowego. Pracując nadal, nie odprowadzają podatku.

Jako kobietę martwi mnie, że różnica płacowa między mężczyznami a kobietami występuje. Myślę, że kolejne lata pozwolą na minimalizowanie, o ile nie całkowite zlikwidowanie, tej różnicy.

To tyle z mojej strony. Otwieram dyskusję. Zgłosił się pan wiceprzewodniczący Szczerba, bardzo proszę.

Poseł Michał Szczerba (KO):

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, panie ministrze. Cieszę się, że ten temat staje na naszej Komisji. To, że osoby starsze są dyskryminowane na rynku pracy, nie podlega dyskusji. Ageizm występuje. Naszą rolka jest walka z działaniami dyskryminującymi osoby starsze.

Pierwsze pytanie, które chciałbym sformułować, dotyczy wniosków po pandemii. Państwo mają pełną świadomość tego, że pandemia spowodowała zmienne zapotrzebowanie na pracowników na rynku pracy. Pandemia spowodowała to, co chcemy uregulować w nowelizacji Kodeksu pracy, czyli pracę zdalną. Czy zauważyliście państwo w swoich badaniach jakąś formę wykluczenia cyfrowego? Osoby starsze posiadają trochę mniejsze kompetencje cyfrowe. W związku z tym ich użyteczność podczas pracy zdalnej, w innej organizacji pracy, uległa obniżeniu. Czy takie sygnały wynikają z badań bądź analiz?

Jeśli chodzi o kwestie regulacyjne, wydaje mi się, że poza regulacjami ważnym aspektem są takie elementy jak kampanie informacyjne, których jest w mojej opinii cały czas za mało. Pytanie, która instytucja państwowa powinna za nie odpowiadać? Czy to powinno być ministerstwo rodziny, czy inna instytucja? Może Państwowa Inspekcja Pracy, a może ZUS? Może konsorcjum różnych instytucji, które by przeprowadziły kampanię informacyjną, żeby pracownicy mieli świadomość, że atmosfera pracy,

niepożądane zachowania, czasami pozornie neutralne, ale jednak dyskryminujące, należy odpowiednio rozpoznać.

Druga sprawa dotyczy szkolenia starszych pracowników. Starszy pracownik, szczególnie w wieku przedemerytalnym, to osoba, w którą pracodawca, zwłaszcza prywatny, mniej inwestuje. Czy można sformułować dobre rekomendacje?

W obu wypowiedziach zabrakło mi roli związków zawodowych, czyli organizacji stojących na straży praw pracowników. Wydaje mi się, że to jest przestrzeń, w której polskie związki zawodowe, ze względu na ich zabarwienie, jednak rozczarowują. W krajach Europy Zachodniej widzimy, że związki zawodowe, organizacje pracowników włączają się w działania informacyjne, dobre praktyki i dbają o wszystkich pracowników bez względu na ich wiek.

Bardzo dziękuję. Jeśli państwo macie dziś dla mnie informacje w tym zakresie, to bardzo proszę. Jeżeli nie, to z przyjemnością poprosimy jako Komisja o informację na piśmie, czy pandemia nasuwa nam nowe wnioski?

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo. O głos prosiła pani wiceprzewodnicząca Paulina Matysiak. Bardzo proszę.

Poseł Paulina Matysiak (Lewica):

Dziękuję. Zacznę od pytań do pana ministra, ale zanim te pytania, to przyłączam się do podziękowań pani przewodniczącej i pana wiceprzewodniczącego. Temat jest istotny, niezwykle ważny dla nas wszystkich, bo wszyscy jesteśmy pracownikami i kiedyś też będziemy osobami starszymi. Pewne działania, które są niepotrzebne, niekorzystne, dyskryminujące, mogą nas dotknąć. Tym bardziej powinniśmy zabiegać o to, żeby takich sytuacji nie było.

Pan minister wspomniał o bardzo ważnej kwestii dotyczącej ochrony przedemerytalnej pracowników. Chciałam zwrócić uwagę, że to dotyczy osób zatrudnionych na umowę o pracę. Stąd pytanie – co z osobami, które są w takim wieku, ale pracują w innym charakterze, np. na umowy zlecenia? Wtedy nie ma tej ochrony, a utrata pracy może nastąpić z miesiąca na miesiąc. Czy w tych przypadkach jakaś poprawa nastąpi? Czy myślicie państwo o tym, żeby szczególną ochroną objąć osoby starsze, które pracują w takiej formule zatrudnienia?

To nie jest tylko kwestia okresu ochronnego, ale także inne, które dla pracowników etatowych są oczywiste, jak np. płatny urlop wypoczynkowy. Czy nie powinniśmy jako państwo wprowadzić większych regulacji i zastanowić się, czy nie należałoby tej formy zatrudnienia jeszcze bardziej doprecyzować?

I pytanie konkretne. Jak resort planuje chronić osoby starsze, które pracują na umowach innych niż umowy o pracę?

Była mowa o Krajowym Programie na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030, nad którym trwają prace. Czy możemy usłyszeć, na jakim etapie zaawansowania są te prace? Kiedy będziemy mogli zobaczyć efekt prac? Mnie osobiście interesuje w tym kontekście kwestia zasięgu działań, jeśli chodzi o osoby starsze. Czy program obejmie swoim zasięgiem także tereny, gdzie ryzyko wykluczenia z życia społecznego, zawodowego osób starszych jest największe? Chodzi głównie o tereny wiejskie, parki peryferyjne poza dużymi aglomeracjami.

Jeszcze jedna kwestia dotycząca informacji przedstawionej przez pana ministra. Otrzymaliśmy szczegółowe dane dotyczące tego, ile osób starszych korzysta np. z Internetu. Jest to 30%; 27% chodzi do kina. Można zastanawiać się, dlaczego znaczna grupa osób nie korzysta z dóbr kultury i technologii. Jak planuje się zachęcić, a w niektórych sytuacjach umożliwić seniorom np. dojazd do miejsc kultury. Nie chodzi o to, że mamy za mało miejsc kultury, za mało kin, teatrów, muzeów, tylko w wielu przypadkach dojazd transportem publicznym jest niemożliwy, bo go po prostu nie ma. Jeśli nie ma się własnego transportu, to w takie miejsca się nie dojedzie. Wielokrotnie już o to pytałam, ale warto się temu przyjrzeć.

Chciałam poruszyć także kwestię osób starszych, które są zatrudnione. U nas ten wskaźnik jest o wiele niższy od średniej unijnej. W Polsce wynosi 51,5%. Mówimy o oso-

bach w wieku 55–64 lata. Daje to nam miejsce 6. od końca w UE. Dla przykładu w Szwecji to jest prawie 77%, a średnia unijna wynosi 59%. Odbiegamy od średniej. Społeczeństwo się starzeje, zatem będzie przybywać osób w tym wieku. Jakie są zachęty dla tych osób, aby pozostawały na rynku pracy jak najdłużej? Wiemy, że są osoby, które nadal pracują, są świetnymi profesjonalistami, także powyżej 55. roku życia. Mówimy osobach, które chcą pracować, które mogą pracować nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jak wyglądają zachęty, poza wspomnianym PIT 0%?

Jest to niezwykle istotne w kontekście tego, co nas czeka w nadchodzących latach. O tym mówimy na forum Komisji, tym się zajmujemy, bo musimy przygotować się na rewolucję demograficzną. Nasze społeczeństwo za chwilę będzie wyglądało zupełnie inaczej. Będziemy mieć o wiele, wiele więcej osób starszych, o wiele mniej młodszych, które będą pracować. W jaki sposób chcemy zachęcać osoby starsze, żeby zostawały na rynku pracy?

Trzeba postawić przede wszystkim na system zachęt, nie na przymus. Wiemy też, że mamy mnóstwo osób, które bardzo ciężko pracują przez całe życie. Dzisiaj nie będziemy zapewne mówić o kwestii świadczeń. Mamy też gros osób, które mogłyby pracować.

Warto podkreślić, że postrzeganie przez osoby badane przejawów dyskryminacji w danym państwie wynika ze świadomości samego zjawiska. Warto to wziąć pod uwagę, żeby nie szafować danymi, że u nas jest wspaniale. Myślę, że część osób pewnych rzeczy nie rejestruje po prostu uważając, że tak jest. To też jest duży problem społeczny. Nie twierdzę, że u nas jest gorzej niż na Zachodzie, ale pamiętajmy o tym, że takie zjawisko też ma miejsce. Ile osób ma świadomość, że do dyskryminacji dochodzi? Ile wie, do kogo się zwrócić w takiej sytuacji? Komu zgłosić takie sytuacje, żeby do takich zjawisk nie dochodziło?

To tyle. Bardzo dziękuję. Bardzo się cieszę, że poruszyliśmy ten temat, bo jest naprawdę niezwykle istotny.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo. Czy ktoś z posłów jeszcze chce zabrać głos? A z zaproszonych gości? Bardzo proszę. Do głosu zgłosiła się pani Elżbieta Ostrowska.

Przewodnicząca Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów Elżbieta Ostrowska:

Elżbieta Ostrowska, Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów.

Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, szanowny panie ministrze. W Polsce poziom aktywności osób starszych, przy czym pojęcie osób starszych jest rozciągane i dotyczy już 55-latków, jest relatywnie niski, o czym pani posłanka mówiła. Ze 100% osób osiągających uprawnienia emerytalne, czyli wiek odpowiednio 60 i 65 lat, 90% natychmiast z tego uprawnienia korzysta i przechodzi na emeryturę. Te 10%, które kontynuują zatrudnienie, czynią to na ogół przez parę miesięcy, rok, nie dłużej.

Należy zgodzić się z tym, że ludzie, osiągając wiek emerytalny, mają prawo czuć się zmęczeni, wypaleni. Mają własne plany na życie, na pomoc rodzinie czy na własny rozwój. Mogą korzystać z zasłużonego wypoczynku, ale sporo osób starszych w wieku 60–65 lat ma jeszcze zapas sił i zdrowie, które umożliwiałyby im kontynuację pracy. Chcą, ale czy zawsze mogą? Raport przedstawiony przez panią jest bardzo optymistyczny. Z doświadczeń, z którymi stykam się w gronie osób starszych, z którymi w naturalny sposób współpracuję, wynika, że jednak dyskryminacja ma miejsce.

Nie jest to dyskryminacja na poziomie prawa. Rzeczywiście są regulacje, które zabezpieczają osobę starszą przed tego typu działaniami. Konstytucja sobie, a na poziomie przedsiębiorcy, zakładu pracy dyskryminacja często ma miejsce. Co więcej, miewa charakter nieintencjonalny, nieuświadomiony. Szef zwraca się do starszej pracownicy: „Pani Basiu/pani Krysiu, pani już się napracowała w życiu. Chyba pora iść na emeryturę". I pani Basia czy pani Krysia przyjmuje to. Sama zaczyna postrzegać siebie jako osobę starszą, choć być może miała jeszcze ochotę pracować.

Pracownik starszy przez wielu przedsiębiorców postrzegany jest jako gorszy, bo mniej elastyczny, mniej biegły w technikach komputerowych, nierozwojowy. Pracownik starszy nie jest kierowany na szkolenia. Nie powierza mu się bardziej odpowiedzialnych zadań.

Wytwarza się u tego pracownika poczucie, że już powinien odejść. Czuje oddech młodszych pracowników na plecach i może nie ma już dla niego miejsca.

Oczywiście to się zmienia. Takie postrzeganie pracownika starszego na dzień dzisiejszy jest już stereotypem, bo mamy dziś zupełnie innych starszych pracowników niż jeszcze 10–15 lat temu. To są często ludzie w pełni sił, zdrowia, mający wysokie kompetencje cyfrowe, ogromne doświadczenie zawodowe i mądrość życiową, którą nabywa się z wiekiem. Pora, żeby pracodawcy, szefowie zakładów zaczęli te wartości doceniać.

Jest takie powiedzenie prof. Kotarbińskiego, że po to, aby się dobrze działo, potrzebne są młode ręce i stare głowy, czyli połączenie doświadczenia, pewnej rozwagi wynikającej z wieku i doświadczeń z młodością, którą przypisujemy pomysłowość, innowacyjność. Dopiero takie połączenie daje efekty. Doświadczenia wielu krajów potwierdzają, że zespoły o zróżnicowanej strukturze wiekowej osiągają lepsze wyniki niż zespoły jednorodne, tylko ludzi młodych czy tylko starszych.

Mówię o tym, dlatego że starzejemy się jako społeczeństwo. Pracodawcy, czy będą chcieli, czy nie, będą musieli dostrzec ogromny potencjał osób starszych i wykorzystywać go również na rynku pracy. To jest ważne również z punktu widzenia osób starszych. Praca to nie jest tylko miejsce zatrudnienia, to nie tylko zarobki. To są relacje społeczne, poczucie pewnej sprawczości, odgrywania roli życiowej. Przejście na emeryturę, wbrew temu, czego często ludzie oczekują, rodzi uczucie pewnej pustki. Więzi społeczne ulegają pewnemu rozluźnieniu. Musimy promować zatrudnianie osób starszych w interesie gospodarki, całego społeczeństwa, ale również w interesie osób starszych. Dla nich jest to też pewna wartość, choć być może nie zawsze sobie to uświadamiają.

Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo pani przewodniczącej. Pan poseł Babalski.

Poseł Zbigniew Babalski (PiS):

Macie państwo przed sobą osobę starszą. Nie do końca zgadzam się z opiniami, że ci ludzie gorzej się czują. Słowo „dyskryminacja" w tytule dzisiejszego posiedzenia Komisji chyba jest poddaniem się od razu i stwierdzeniem, że rzeczywiście jest tak źle. Mam w swoim środowisku i swoim otoczeniu bardzo wiele osób, które bardzo mocno sobie cenią osoby starsze. To jest zaprzeczenie tez mojej przedmówczyni. Te osoby starsze zapracowały sobie na taką ocenę, a nie inną.

To jest niewielkie środowisko, miasto powiatowe – Ostróda. Tam się urodziłem, tam żyję do dzisiaj. Prawdopodobnie tam umrę. Te osoby często mówią do szefów, że chcą już iść na emeryturę, chcą odpocząć. Niekoniecznie musi to być pani Krysia. Może być również pan Zenek. Są na tyle sprawni i potrzebni w firmie, że są proszeni o pozostanie na dłużej w pracy. Takie przypadki też są, szanowni państwo.

Zapewne spotkaliście się nie raz z sytuacją, że są osoby, które nie mogą doczekać się emerytury. Słowo „dyskryminacja" wydaje mi się chyba za daleko idące. Chcę podać przykład ostatnich ruchów rządu w stosunku do rolników. Żeby przejść na emeryturę, rolnik musiał zaprzestać jakiejkolwiek działalności i przekazać gospodarstwo. To rząd Prawa i Sprawiedliwości podjął te wyzwania. Dzisiaj rolnik może sam o sobie decydować. Może przejść na emeryturę i pracować na gospodarstwie. Pokazujemy, że pewne działania w niektórych dziedzinach są nam na bieżąco znane i próbujemy to monitorować.

Istotne, czy chcemy jeszcze być w otoczeniu, czyli w pracy, czy już nie nadążamy za techniką, technologią. Często osoby same decydują się odejść, ponieważ postęp technologiczny w firmach jest tak daleko posunięty, że nawet 50-latkowie nie nadążają za zmianami.

Kończąc, pragnę powiedzieć, że nie uważam, aby to był tak znaczący problem, że te grupy mogą czuć się dyskryminowane. Pojedyncze przypadki zapewne się zdarzają. Osoby czasami czują presję, nawet jeśli nikt im tego nie mówi, że trzeba zwolnić miejsce, bo młodzież czeka. Nie sądzę, żeby to było nagminne i w tak szerokim aspekcie.

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo panu posłowi. O jedno zdanie poprosiła pani przewodnicząca Matysiak.

Poseł Paulina Matysiak (Lewica):

Bardzo krótko. To nie będą pytania, a głos w dyskusji. Bardzo dziękuję pani Elżbiecie Ostrowskiej za wypowiedź, która była niezwykle istotna. Pamiętajmy o tym, że dyskusja dotycząca kwestii dyskryminacyjnych odnosi się do naszych miejsc pracy. Istotna będzie rola związków zawodowych, żeby pilnowały tego, co dzieje się w konkretnych zakładach pracy. One też upomną się o starsze osoby doświadczające różnych nieprawidłowości, które nie powinny mieć miejsca. Dyskusja o tym, jak wygląda sytuacja osób starszych, wynika z tego, jak wyglądają miejsca pracy.

Ostatnie zdanie, pani przewodnicząca. Pamiętajmy, że sytuacja kobiet i starszych kobiet jest zupełnie inna. Bardzo często nie mogą kontynuować pracy, bo mają inne zobowiązania, np. rodzinne. Inwestycja w żłobki, przedszkola daje tym osobom możliwość pozostania na rynku pracy. To jest pewien system naczyń powiązanych. Nie zapominajmy o tym.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję pani za to jedno zdanie.

Pan poseł Babalski.

Poseł Zbigniew Babalski (PiS):

Może będą dwa.

Chcę uzupełnić jedną rzecz. Mam absolutnie prawo i podstawę wypowiadać się w takim kierunku, jak państwo usłyszeliście. Dlaczego? Zacząłem pracę w wieku 16 lat. Pracowałem ciężko, uczyłem się zawodu. Nie będę opowiadał historii rodzinnej. Było nas sporo i trzeba było sobie radzić w życiu. Przeszedłem każdy szczebel w zakładzie pracy. Nie doszedłem do dyrektora, ale do ministra doszedłem, a zaczynałem w bardzo ciężkich warunkach pracę w Ostródzie, w zakładzie naprawczym mechanizacji rolnictwa. Ciężka, brudna praca w pomyjach, smarach.

Widziałem tych ludzi, którzy ciężko pracowali, uczyłem się od nich. Mieli wiek emerytalny. Wtedy nie było jakichkolwiek wyborów, aczkolwiek dyrektorzy chcieli tych ludzi zatrzymać jak najdłużej, bo my młodzi mogliśmy się przy nich czegoś nauczyć. Nie chodzę całe życie w garniturze i krawacie. Mówię to, co widziałem na własne oczy i co sam przeżyłem.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo. O głos prosi pan Kulaszewicz. Proszę bardzo.

Prezes Fundacji Adaptacja, członek Rady do Spraw Polityki Senioralnej Kordian Kulaszewicz:

Pani przewodnicząca, panie ministrze. Wsłuchując się w dyskusję, muszę powiedzieć, że mam zupełnie inne wrażenie. Lepiej jest być sytuowanym seniorem. Byłem kiedyś bardzo wysoko postawiony w korporacji. Osoby bardzo szybko przechodziły na emeryturę, po czym przechodziły na pół etatu, ćwierć bądź cały etat. Musiały się zwolnić, żeby uzyskać emeryturę.

Seniorzy czasami muszą odejść na emeryturę ze względu na rodzinę. Opiekują się dzieckiem albo osobą starszą. Chciałbym wiedzieć, ile procent emerytów stanowią ci, którzy wracają do urzędów miasta, gmin na pół etatu, ćwierć. Nie jest tak, że oni są niepotrzebni, dyskryminowani. Po prostu chcą być lepiej sytuowani, gdyż dostają środki z dwóch źródeł: ZUS bądź KRUS oraz zakładu pracy.

Mam doświadczenie z opiekunkami. Najczęściej usługi opiekuńcze świadczą panie, które mają po 60 lat, a które kiedyś były pielęgniarkami. Skończyły kurs opiekuna medycznego czy studium i przekwalifikowały się.

Takie mam doświadczenie i chciałem się z państwem nim podzielić. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo. Panie ministrze, zanim pan podsumuje i odpowie na pytania, pozwolicie państwo, że krótko odniosę się do dyskusji.

Panie pośle Babalski, ma pan rację. Program, który jest w trakcie przygotowania, dotyczy nie dyskryminacji, tylko równego traktowania. Jest to słowo mniej obraźliwe czy eliminujące ze społeczeństwa grupę 55+.

Jeśli chodzi o wypowiedź pani Elżbiety Ostrowskiej i wskaźnik 10% pracujących, to także jest wynik innego pojmowania rodziny w państwie polskim. Babcia, kobieta, która ma 55 lat i uzyskuje świadczenia emerytalne, albo pomaga w wychowywaniu wnuków, albo zajmuje się spokojną starością swoich rodziców, czego jestem przykładem, jako córka 92-latki. Opiekuję się mamą wraz z moimi dziećmi, a nie umieszczam mamy w instytucjach do tego przeznaczonych.

Pan wiceprzewodniczący Szczerba, którego nie ma, mówi, że w Polsce związki zawodowe niekoniecznie stoją na straży praw seniorów i podaje przykłady innych państw. Wierzę w badania europejskie. Państwo przedstawiacie, że Polska jest w grupie państw odnotowujących tendencję spadkową, jeśli chodzi o poziom ageizmu. Francja, w której związki zawodowe super działają na rzecz seniorów, niestety odnotowuje tendencję wzrostową. W każdej dziedzinie funkcjonowania powinno być podejście całościowe. Młodzi, którzy dziś technologicznie być może są bardziej cool względem seniorów, za kilkadziesiąt lat będą w tej grupie. Wtedy będą inaczej postrzegać te kwestie.

Pani przewodnicząca.

Poseł Paulina Matysiak (Lewica):

Temat dzisiejszej Komisji jest naprawdę interesujący. Oczywiście pani przewodnicząca ma rację, mówiąc, że zajmowanie się dziećmi i rodzicami to także praca, ale pamiętajmy, że jest ona niewynagradzana. Nie mówię, że nie daje satysfakcji. Miejmy świadomość, że ta praca spoczywa na barkach kobiet.

W dyskusji była mowa o osobach, które przechodzą na emeryturę i nadal pracują. Oczywiście mogą i często chcą pracować, ale często po prostu muszą pracować. O tym nie zapominajmy. Znam osoby, które na emeryturze muszą pracować na drugim etacie, żeby związać koniec z końcem.

To tyle. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Uprzejmie proszę pana ministra o udzielenie odpowiedzi.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Bardzo dziękuję za dyskusję międzypokoleniową; 24 czerwca rząd ma przyjąć program na rzecz równego traktowania. Jego głównym celem jest poprawa świadomości społeczeństwa, jeśli chodzi o równe traktowanie. Przewidziane są spotkania z organizacjami pozarządowymi i szeroka informacja. Na jednym z posiedzeń Komisji można by ten temat podjąć. Pani pełnomocnik minister Anna Schmidt chętnie odniesie się do samego programu. Stanowi to odpowiedź na pytanie pana posła Szczerby, który mówił o kwestii informacji, komunikacji. Na ten cel będą także przeznaczone środki z Krajowego Planu Odbudowy.

Krótko odniosę się do raportu CIOP. Dziękuję za ten raport. Statystyki są istotne. Jeśli mówimy o dyskryminacji ze względu na wiek, to na tle krajów UE wypadamy dobrze. Jesteśmy w czołówce państw, w których odsetek jest jeden z najniższych. Jesteśmy na 6. miejscu, jeśli chodzi o najniższy poziom dyskryminacji. Francja jest jednym z liderów, a wydawało się, że tam powinno być zupełnie inaczej. Badani zaznaczali odpowiedzi na pytania ilustrujące przejawy dyskryminacji: byłem świadkiem/adresatem dyskryminujących komentarzy; ocena mojej pracy jest niższa niż ocena pracy młodszych pracowników; ambitniejsze zadania powierzone były młodszym pracownikom; nie dostałem podwyżki; zachęcano mnie do przejścia na emeryturę. Ten ostatni wskaźnik jest niski w stosunku do innych, czyli nie ma presji, którą wiele lat temu obserwowaliśmy, kiedy to przymuszano ludzi do przechodzenia na emeryturę. Dzisiaj możliwość wyboru jest istotna.

Nie mamy raportu dotyczącego sytuacji pocovidowej. Z pewnością pojawią się badania, które będziemy mogli wykorzystać.

Jeśli chodzi o rozwiązania dotyczące rynku pracy, to poproszę panią dyrektor Ewę Flaszyńską, żeby dopowiedziała zachęty kierowane do pracodawców i pracowników. Roz-

mawialiśmy o dwóch kategoriach – o pracownikach, którzy są na rynku pracy i jeszcze nie nabyli praw emerytalnych, a także o grupie, która nabywa praw emerytalnych albo ma wiek emerytalny. Mamy wiele programów, jeśli chodzi o pozostawanie w aktywności osób starszych, m.in. Program Senior Plus, Program Aktywni Plus. Z drugiej strony mamy osoby, które zbliżają się do wieku emerytalnego lub mogły nabyć prawa emerytalne, do których skierowany jest Program PIT Senior umożliwiający pozostanie na rynku.

Generalnie ludzie chcą przechodzić na emeryturę. Emerytura daje poczucie bezpieczeństwa. Część osób zostaje w domu, pomagają dzieciom, opiekują się rodzicami i dorabiają. Chcemy wprowadzać rozwiązania dotyczące wspólnego opiekowania się osobami starszymi. Zaproponujemy m.in. pomoc sąsiedzką. W miastach ludzie nie znają się, nie wiedzą, kto jest za ścianą. Może wprowadzenie prostych mechanizmów, nawet z dopłatą, sprawi, że osoby będą mogły skorzystać z pomocy sąsiedzkiej, nie instytucjonalnej. To pomoże nam zapełnić lukę wśród osób potrzebnych do opieki nad starszymi. To będzie wyzwanie dla całego społeczeństwa w najbliższych kilkudziesięciu latach, jak zapewnić opiekę w miejscu zamieszkania.

Mamy programy, które pomagają, ale nie są wystarczające. Musi być mechanizm pomocy sąsiedzkiej, wolontariatu, relacji międzypokoleniowych.

To tyle. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję, panie ministrze. Poproszę panią Ewę Flaszyńską, dyrektora Departamentu Rynku Pracy.

Dyrektor Departamentu Rynku Pracy MRiPS Ewa Flaszyńska:

Dzień dobry państwu. W uzupełnieniu wypowiedzi pana ministra chciałabym zwrócić uwagę, że w różnych przepisach prawnych kwestie dotyczące równouprawnienia są zawarte. Nie padła nazwa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także ustawy, która reguluje kwestie wprowadzania osób na rynek pracy.

Pracodawca nie może złożyć oferty pracy, w której będzie zapisany wiek osoby, którą chce zatrudnić, bo jest to dyskryminacja. W przepisach jest także pojęcie dyskryminacji pozytywnej, czyli działającej na rzecz pewnej grupy osób. W przepisach ustawy o promocji zatrudnienia osoby 50+ traktowane są jak osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Mówi o tym art. 49. Oznacza to, że do tych osób skierowane są w pierwszej kolejności różnego rodzaju instrumenty i programy specjalne.

Pan minister wspomniał o przedsiębiorcach. Od kilku lat funkcjonują instrumenty dla przedsiębiorców, pracodawców, którzy zatrudniają osoby 50+. To jest dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnioną osobę 50+, skierowaną z urzędu pracy do pracodawcy. Jeśli osoba ukończyła 50 lat, ale nie ukończyła 60 lat, pracodawca za zatrudnienie jej (w umowie z urzędem pracy jest zapisana wysokość wynagrodzenia) otrzymuje dofinansowanie przez 12 miesięcy. Jeśli jest to osoba powyżej 60. roku życia, dofinansowanie może trwać 24 miesiące.

To przykład tylko jednego z instrumentów, z którego skorzystało ponad 18 tys. osób. W bieżącym roku między styczniem a majem w grupie osób 50+ skorzystało 20 tys. osób, ale osoby po 50. roku życia gorzej się aktywizują, to znaczy są mniej chętnie, najczęściej podejmują prace subsydiowane, np. roboty publiczne, prace interwencyjne. Korzystają także ze staży i szkoleń.

Mamy instrument pod nazwą Krajowy Fundusz Szkoleniowy kierowany do osób, które pracują oraz do pracodawców. Zapisane są priorytety, na które urzędy pracy mogą przeznaczać fundusze, dofinansowując szkolenia pracodawcom. Od wielu lat powtarza się priorytet: szkolenia dla osób 45+, zgodnie z opinią Rady Rynku Pracy.

Mamy myśleć o tym, jakie instrumenty wprowadzać, jeśli chodzi o zachęty do pozostawania na rynku pracy. W wykazie prac legislacyjnych rządu jest zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i zastąpienie jej ustawą o aktywności zawodowej. Zaproponujemy określone instrumenty skierowane również do osób starszych. Testowaniu instrumentów służą tzw. projekty pilotażowe. W ubiegłym roku uruchomiliśmy ponad 100 projektów pilotażowych, w tym projekt Urzędu Pracy Miasta Stołecznego Warszawy, który nosi

tytuł: „Dobry pracownik nie ma wieku”. Projekt zachęca osoby, które już są na emeryturze i mają emerytury relatywnie niskie, żeby powróciły na rynek pracy i po prostu sobie dorobiły. Pracodawców zachęca się do zatrudniania tych osób poprzez dopłacanie pewnej sumy, np. na finansowanie szkolenia osób.

Projekt obejmuje wsparcie 150 osób. Jest to projekt pilotażowy. Chcemy zobaczyć, które instrumenty wsparcia zaproponowane w projekcie sprawdzą się i wtedy wprowadzimy je do przepisów ustawy. Przewidziane jest też finansowanie dojazdów na szkolenia czy do pracodawcy.

Przewodnicząca poseł Lidia Burzyńska (PiS):

Dziękuję bardzo. Szanowni państwo, dzisiejsze posiedzenie Komisji i ożywiona dyskusja to dowód na to, że poruszaliśmy materię bardzo istotną, dotyczącą każdego. Być może do tematu wrócimy. Jeśli nikt się nie zgłasza, bardzo serdecznie państwu dziękuję.

Stwierdzam, że Komisja przyjęła przedstawioną informację do wiadomości. Na tym wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Komisji.